

Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pt.Babussalam Baru  
bagian pemasaran

Oleh

Rian Ronal

Pembimbing I

DR. Susi Hendriani, SE.,MM

Pembimbing II

Drs. Restu,M.Si

[ronal.rian@yahoo.com](mailto:ronal.rian@yahoo.com) / 081376414434

*Abstract*

*Effect Of Motivation and Employee Discipline To Performance Of The Marketing Pt.Babussalam Baru*

*This study aims to determine the effect of motivation and discipline of employees working on the performance of PT . Babussalam Baru Marketing Department.*

*As for the population in this study is part of a marketing employee who numbered 68 people and made entirely in the study sample using census method . Analysis of the data used is descriptive analysis , but it is also a quantitative analysis that is using multiple linear regression with SPSS version 22 .*

*From the results of the testing that has been done , simultaneous regression test ( F-test ) showed that motivation and discipline and simultaneously significant effect on employee performance . Partial test results ( t test ) showed that motivation and discipline variables significantly influence the performance of the employees of PT . Babussalam Baru.*

*Based on the results of the analysis carried out then the company should further improve the way employees work for the performance of employees can be improved further . The company also had to increase employee motivation by improving the policy so that it can be accepted by the employee , in addition to the discipline employees must also be increased again in order , so that the employee earnest and serious in completing the work .*

*Keywords : Motivation , Discipline and Performance*

## A. PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan.

Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Penelitian ini memfokuskan pada kinerja karyawan di PT. Babussalam Baru bergerak dalam bidang perdagangan alat dan produk kesehatan herbal. Pada dasarnya PT. Babussalam bukan saja mengharapkan karyawan yang “mampu, cakap, dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Setiawan dan Waridin (2006:15), kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja

yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Tabel 1. : Tabel Penjualan dalam rupiah

N o	Ta hu n	Target (Rp)	Realisasi Pencapai an Target	%	Target Yang takterpenuhi (Rp)	%
1	20 08	25,876,000 ,000	23,571,0 00,500	91.0 9	2,304,999,5 00	8.91
2	20 09	25,928,100 ,550	30,827,1 88,550	118. 9	0	0
3	20 10	33,909,907 ,405	32,678,9 00,900	96.3 7	1,231,006,5 05	3.63
4	20 11	35,946,790 ,990	34,595,7 00,000	96.2 4	1,351,090,9 90	3.75
5	20 12	38,055,270 ,000	33,785,9 00,600	88.7 8	4,269,369,4 00	11.2 1

Sumber : PT. Babussalam Baru

Dari tabel 1 dapat dilihat kinerja karyawan bagian penjualan dalam memenuhi target perusahaan belum optimal, target yang terpenuhi dalam lima tahun terakhir hanya pada tahun 2009, sedangkan tahun lainnya tidak mengalami pencapaian target malahan pada tahun 2012 pencapaian target mengalami penurunan sebesar 88,78 %. Tentu saja jika hal ini tidak dicari solusinya akan sangat merugikan perusahaan dan juga akan berdampak pada karyawan itu sendiri.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdiri dari banyak faktor, diantaranya yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Berkaitan dengan hal tersebut perusahaan atau organisasi harus mampu memberi dan menumbuhkan motivasi kepada seluruh karyawan yang dimiliki, karena dari sekian banyak teori tentang pergerakan bawahan, teori motivasilah yang paling banyak digunakan “ Daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian,

bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.” (Sondang P. Siagian, 2009:102).

Selain motivasi menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006:101), dan Aritonang (2005:107) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tingkat absensi yang kurang, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, serta program kerja yang tidak tercapai.

Tabel 2. : Absensi Karyawan bagian penjualan PT. Babussalam Baru periode 2008-2012.

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Efektif	Jumlah Hari Kerja Seluruh Karyawan	Alpa	Persentase
2008	35	266	9310	456	4,9
2009	47	264	12408	375	3,02
2010	55	265	14575	678	4,65
2011	65	266	17290	870	5,03
2012	68	266	18088	1467	8,11

Sumber :PT.Babussalam Baru

Tabel 2 dapat kita lihat persentase alpa tiap tahunnya mengalami peningkatan , hal ini menunjukkan kurangnya disiplin karyawan untuk bekerja sesuai dengan hari kerja yang ditentukan oleh karyawan, karyawan yang tidak hadir bekerja kebanyakan dengan alasan ijin.

Berdasarkan uraian diatas maka masalah faktor -faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perlu dibuktikan dengan mengadakan penelitian. Oleh karena itu, penulis membuat judul penelitian : *”Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Babussalam Baru”*.

## B. Rumusan Masalah Penelitian

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.BABUSSALAM BARU ?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT.BABUSSALAM BARU ?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.BABUSSALAM BARU ?

## C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.BABUSSALAM BARU.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara terhadap kinerja karyawan PT.BABUSSALAM BARU.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.BABUSSALAM BARU.

## D. Manfaat penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini maka diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai masukan bagi perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek Sumber Daya Manusia.
2. Bagi penulis lain dapat menjadi referensi dan bahan Informasi dari pihak yang membutuhkan.
3. Bagi penulis, penelitian ini dapat menjadi aplikasi dari ilmu yang

didapat selama ini dan untuk menambah wawasan penulis dibidang manajemen Sumber Daya Manusia.

## E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam penulisan, penulis membagi pembahasan ini kedalam enam bab sebagai berikut :

### BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan landasan teoritis yang ada kaitannya dengan variabel yang diteliti. Seterusnya disusun hipotesis untuk menguji permasalahan yang diteliti.

### METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan mengenai lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta metode analisis data.

### BAB V

### GAMBARAN UMUM

### BAB PERUSAHAAN

Bab ini berisi sejarah perusahaan serta struktur organisasi.

### HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan hasil penelitian dan pembahasan.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan kesimpulan penelitian dan saran-saran berdasarkan uraian dari bab-bab sebelumnya

## F. TELAAH PUSTAKA

### 1. Kinerja

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak

dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.

Definisi kinerja karyawan menurut Bambang Kusriyanto adalah “Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Senada dengan pendapat tersebut, Faustino Cardosa Gomes mengungkapkan bahwa kinerja karyawan sebagai “Ungkapan seperti output, efisien serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktifitas”

### 2. Motivasi

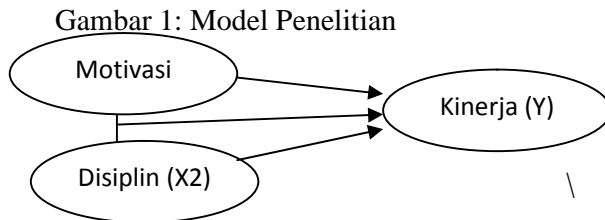
Bernard Berelson dan Gary A. Steiner dalam Machrony (1854:109), mendefinisikan motivasi sebagai *all those innerstriving conditions variously described as wishes, desires, needs, drives, and the like*. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. (H.B. Siswanto 2006: 119)

### 3. Disiplin

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa inggris “disciple” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Muchdarsyah Sinungan (2005 : 145), Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan.

## G. Kerangka Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan dalam gambar sebagai berikut :



Sumber: (Rivai, 2004:89 dan Budi Setiyawan dan Waridin 2006:88)

## H. Hipotesis

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, kajian teori diatas, serta kerangka konseptual maka dapat dirumuskan dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Babussalam Baru.
2. Diduga motivasi dan disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Babussalam Baru.

## I. METODE PENELITIAN

### 1.Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Babussalam Baru Jalan Tuanku Tambusai 241 Kampung Melayu Pekanbaru.

### 2. Populasi dan Sampel

- a. Populasi  
Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang ada dibagian pemasaran yang berjumlah 68 orang.
- b. Sampel  
Mengingat populasi relative kecil maka seluruh populasi di jadikan responden atau disebut dengan penelitian sensus ( Sugiyono 2004:78).

### 3. Jenis dan sumber data

Menurut sumber penghasilannya, data dibedakan atas dua, yaitu data primer dan data sekunder ( Hasan,2009:33)

- a. Data primer  
Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya.
- b. Data Sekunder  
Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada..

### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara  
Teknik pengumpulan data dengan wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan lisan kepada subyek penelitian.
2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

### 3. Observasi

Teknik ini dilakukan dengan pengamatan dari si peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya.

## 5. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). variabel Bebas (X) dalam penelitian adalah motivasi (X1), disiplin (X2), dan Kinerja (Y) sebagai variabel terikat.

## J. Metode Analisis Data

### Uji Validitas

Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah:  
Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

### Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* ( ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Nunnally dalam Ghazali, 2005).

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Apabila signifikan dari Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari nilai 0,05 ( = 0,05) berarti data berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai Kolmogorov-Smirnov lebih kecil dari nilai 0,05 ( = 0,05) berarti data tidak berdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas antar variabel dapat dilihat dari *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas yaitu dengan melihat *scatterplot* serta melalui atau menggunakan uji gleter, uji park, dan uji *white*. Tetapi uji Heteroskedastisitas yang paling sering digunakan adalah uji *scatterplot*.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Babussalam Baru Pekanbaru digunakan analisis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan : Y= Kinerja Karyawan, a= Konstanta,  $X_1$ =Variabel Motivasi,  $X_2$ =Variabel Disiplin,  $b_1$ = Koefisien Regresi Motivasi,  $b_2$  = Koefisien Regresi Disiplin, e = error (kesalahan)

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Syarat Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dikatakan kuat atau lemah yaitu apabila mendekati angka 1, maka berarti pengaruh variabel bebas secara simultan dianggap kuat dan apabila ( $R^2$ ) mendekati 0 maka

pengaruh variable bebas terhadap variable terikat secara simultan adalah lemah.

## J. Uji Hipotesis

### Uji Koefisien Simultan (Uji F)

Uji Statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variable bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable terikat Kuncoro (2001:98).

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengkaji apakah pernyataan hipotesis benar. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variable bebas individual dalam menerangkan variable terikat.

## K. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data

#### Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom(df) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali,2005).

#### Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkaskan pada tabel 5.8 berikut ini:

Tabel 3 Hasil Pengujian Reliabilitas

NO	Variabel	Alpha	Keterangan
1	Kinerja	0,995	Reliabel
2	Motivasi	0,963	Reliabel
3	Disiplin	0,954	Reliabel

Sumber : Data olahan 2013

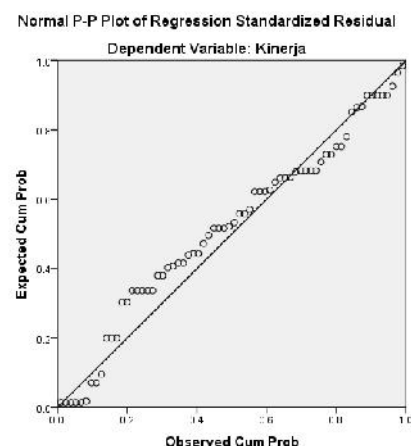
Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada Normal P-Plot of Regression Standardized Residual dari variabel terikat.

Gambar 5.2 Hasil Pengujian normalitas



Sumber : data olahan SPSS

Gambar 5.2 sesuai dengan pendapat (Ghozali, 2005) yaitu , terlihat titik yang mengikuti data disepanjang garis diagonal. Hal ini berarti data berdistribusi normal. Untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal maka dilakukan uji kolmogorv smirnov (1 sample KS) dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak. Hasilnya adalah sebagai berikut .

Tabel : 4 Pengujian normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Standardized
N		68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98496155
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.076
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.041 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.

*Sumber* : data olahan SPSS

Pada tabel 5.10 di atas, terlihat bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) adalah 0,41 dan di atas nilai signifikan (0,10). Dengan kata lain variabel residual berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari *nilai tolerance* dan *nilai Varian Inflation Factor (VIF)*.

**Coefficients<sup>a</sup>**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.632	.447		30.529	.000		
	Standardized Residual	1.593	.457	.394	3.488	.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber* : data olahan SPSS

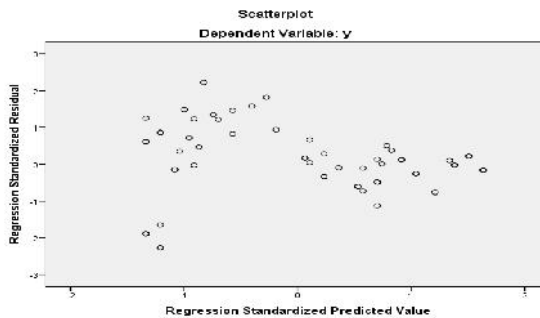
Menurut (Ghozali, 2005). bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas

**Uji Heterokedastisitas**

, Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005).



Gambar 2. Hasil Pengujian Heterokedastisitas



Sumber : data olahan SPSS

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

## Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 6 : Hasil uji regresi berganda

Model <sup>a</sup>		Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>	Standardized Coefficients <sup>a</sup>		
1 <sup>a</sup>	(Constant)	-6,658	-.065	-4,077	.000
	Disiplin	.113	.163	.119	.894
	Motivasi	.731	.525	4,514	.000

a. → Dependent Variable: Kinerja  
Sumber: Lampiran output: SPSS

Berdasarkan tabel 5.11 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = -6,658 + 0,731(x_1) + 0,113(x_2) + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan secara terperinci pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Babussalam Baru adalah sebagai berikut :

- a = -6,658 artinya jika variable motivasi dan variable disiplin

konstanta atau 0, maka besarnya nilai kinerja adalah negatif 6,658.

- b1= 0,731 artinya jika variabel motivasi meningkat 1 poin, sedangkan variabel disiplin konstanta atau 0, maka nilai kinerja meningkat sebesar 0,731.
- b2=0,113 artinya jika variabel disiplin meningkat sebesar 1 poin, sedangkan variabel motivasi konstanta atau 0, maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0,113.

## Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel 5.13

Tabel 7 identifikasi Determinan

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 <sup>a</sup>	.886	.882	1.62470

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data olahan SPSS

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable lindependent atau *predictornya*. Range nilai dari R2 adalah 0-1. 0 R2 1 semakin mendekati nol berarti model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan amat terbatas, sebaliknya semakin mendekati satu model semakin baik (Situmorang, 2010:144) Berdasarkan hasil pengujian identifikasi determinan pada Tabel 5.13 menunjukkan bahwa:

- a. R = 0,941 berarti hubungan (relation) antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,941. Artinya hubungan motivasi dan disiplin

mempunyai hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja.

- b. *R square* sebesar 0,886 berarti 88,6% faktor - faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi dan disiplin. Sedangkan sisanya 21,4% dapat dijelaskan oleh faktor - faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.
- c. *Adjusted R Square* sebesar 0,882 berarti 88,2 % faktor – faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi dan disiplin. Sedangkan sisanya 21,8% dapat dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.
- d. *Standart Error of Estimated* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. *Standart Error of Estimated* juga bisa disebut standar deviasi. Dari tabel di atas *Standart Error of Estimated* adalah 1.62470. Semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik

### Pengujian Hipotesis

#### Uji F ( Pengujian hipotesis secara simultan)

Dapat dilakukan uji statistik F dengan ketentuan :

- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak yang berarti secara bersama-sama variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat.
- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima yang berarti secara bersama-sama variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat.

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil analisis Regresi secara simultan

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1331.055	2	665.528	252.128	.000 <sup>b</sup>
Residual	171.577	65	2.640		
Total	1502.632	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Sumber : data olahan SPSS

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 252,128. Dan F tabel dapat diperoleh sebagai berikut :

$F_{tabel} = n-k-1;k$

Keterangan : n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstanta

$F_{tabel} = 68-2-1;2$

$F_{tabel} = 65; 2 = 3,14$

Dengan demikian dapat diketahui F hitung (252,128) > F tabel (3,14) dengan sig. (0,000) < (0,05). Artinya bahwa variabel independen ( Motivasi dan Disiplin ) secara simultan berpengaruh terhadap variabel independen ( kinerja ).

#### Uji t ( Uji Hipotesis Secara Parsial )

Uji t digunakan untuk mengkaji apakah pernyataan hipotesis benar. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variable bebas individual dalam menerangkan variable

terikat, maka dapat dilakukan uji statistik t dengan ketentuan :

Tabel 9 Hasil Uji t Secara Parsial

Variabel Bebas	t hitung	Sig. t
Motivasi (X1)	28,85	0,000
Disiplin (X2)	34,25	0,000

Sumber : data olahan SPSS

1. Pengujian ( $t_{hitung}$ ) Motivasi

a. Berdasarkan perhitungan SPSS, nilai  $t_{hitung}$  koefisien regresi  $X_1$  adalah 28,85

b. Nilai t tabel untuk  $t = /2:n-k$   
 $= (0,05/2:68-2)$   
 $= 0,238$

c. Dari hasil perbandingan antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  ternyata  $t_{hitung} (28,85) > t_{tabel} (0,238)$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan terhadap kinerja.

2. Pengujian ( $t_{hitung}$ ) Disiplin

a. Berdasarkan perhitungan SPSS, nilai  $t_{hitung}$  koefisien regresi  $X_1$  adalah 28,85

b. Nilai t tabel untuk  $t = /2:n-k$   
 $= (0,05/2:68-2)$   
 $= 0,238$

c. Dari hasil perbandingan antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  ternyata  $t_{hitung} (34,25) > t_{tabel} (0,238)$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dan terhadap kinerja.

## L. Pembahasan

### Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja karyawan

Dari analisis yang dikemukakan sebelumnya, dapat dilihat bahwa hipotesis yang menyatakan : diduga motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Babussalam baru dapat diterima,  $F_{hitung} (252,128) > F_{tabel} (3,14)$  dengan sig.  $(0,000) < 0,05$ . Artinya adalah bahwa variabel independen (motivasi dan disiplin) secara simultan

berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Arif Sehfudin , (2011) yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penjelasan diatas diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Babussalam Baru.

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ( $H_1$ ) juga membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 28,85 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Babussalam Baru Pekanbaru.

.Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Arif sehfudin 2011) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Begitu juga seorang karyawan tidak boleh hanya mengandalkan motivasi atau dorongan dari atasannya. Seorang karyawan yang baik, harus mampu bekerja dengan motivasi tinggi. Karyawan juga harus mampu membangkitkan, meningkatkan dan memelihara motivasi dirinya sendiri

Jadi terlepas dari peran pimpinan PT. Babusaalam Baru atau karyawan, kemampuan membangkitkan, meningkatkan dan memelihara motivasi diri harus dimiliki keduanya jika ingin menghasilkan kinerja

yang tinggi. Sebab, pengaruh motivasi terhadap kinerja sangat penting.

Karyawan juga akan termotivasi dalam bekerja jika kinerja mereka yang selama ini baik dapat dihargai dan diberi pujian oleh pimpinan. Pimpinan harus dapat memberikan apresiasi atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Hal ini akan membangkitkan semangat karyawan lainnya untuk bisa bekerja lebih baik lagi dari karyawan – karyawan yang lain.

Kebanyakan alasan karyawan berhenti bekerja adalah karena kurangnya apresiasi. Motivator karyawan dalam bekerja adalah “apresiasi”. Ketika karyawan tahu kekuatan dan potensi mereka dihargai dan dipuji, mereka akan lebih mungkin menghasilkan nilai. Penghargaan juga meningkatkan kemampuan pimpinan melihat prestasi karyawan, mempertajam keahlian komunikasi pimpinan, dan mendorong kepercayaan antara pimpinan dan bawahan

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Bejo Siswanto Sastrohadiwiryono (2005 : 291) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Variabel disiplin juga memberikan dampak yang positif bagi peningkatan kinerja pegawai dengan besarnya pengaruh disiplin yang mana sejumlah karyawan menjawab sedang dengan rata – rata (2,61). Indikasi ini menunjukkan karyawan menunjukkan tingkat disiplin yang tidak sesuai seperti yang diharapkan oleh perusahaan, perusahaan hendaknya dapat lebih memberikan teladan pimpinan, balas

jasa dan keadilan yang baik serta memberikan sanksi hukuman yang tegas kepada setiap karyawan agar dapat lebih meningkatkan disiplin karyawan dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai  $t$  hitung sebesar 34,25 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,009 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Dengan ditingkatkannya disiplin kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja dapat membawa kekuatan atau perilaku yang berkembang didalam pribadi karyawan dan menyebabkan karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Hal ini sebanding dengan penelitian terdahulu oleh ( Rizky Nanda 2011) yang menyatakan bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sikap yang ditunjukkan karyawan merupakan salah satu hal yang berkaitan dengan disiplin kerja. Ini dapat dilihat bagaimana setiap karyawan tersebut mematuhi aturan-aturan dasar yang ditetapkan PT. Babussalam Baru. Selain tanggung dan sikap, disiplin kerja juga berkaitan dengan norma yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam

bersikap. Setiap perusahaan selalu memiliki peraturan dan norma yang ada di dalamnya, begitu juga dengan PT. Babussalam Baru. Untuk itu setiap karyawan harus mengerti apa-apa saja yang menjadi peraturan dan norma yang berlaku.

Sikap disiplin kerja tidak hanya dilihat dari ketepatan waktu saja melainkan disiplin juga dapat dilihat dari tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya. Dalam bekerja, berusahalah untuk menjadi diri sendiri dan jangan banyak memainkan peran saat bekerja karena itu akan membuat kita tidak tenang, tidak efisien, frustrasi dan menjadi orang yang tidak menyenangkan. Orang – orang yang merasa nyaman dengan diri mereka sendiri akan menghasilkan berbagai hasil yang baik.

## **M. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat penulis sampaikan setelah melakukan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi karyawan dibidang pemasaran berada pada kategori cukup. Karyawan sudah melihatkan penilaian dalam hal hubungan antar pribadi, kondisi kerja, tanggung jawab, gaji dan upah dalam nilai interval rata-rata yang cukup. Namun hal ini tentu saja harus ditingkatkan lagi agar tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Disiplin kerja karyawan sudah dapat dinyatakan cukup hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi jawaban responden bahwasanya beberapa indikator disiplin seperti tujuan dan kemampuan serta ketegasan menunjukkan interval skor yang cukup. Namun indikator disiplin yang lain juga harus ditingkatkan

agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan PT. Babussalam Baru, pimpinan harus lebih sering memberikan motivasi kepada karyawan Dengan lebih memperhatikan pengembangan potensi individu, pengakuan serta kebijakan dan administrasi perusahaan agar lebih dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga tujuan perusahaan tercapai.
2. Dalam meningkatkan disiplin kerja pimpinan hendaknya memberi keadilan dalam hal promosi, serta peran pemimpin sangat diperlukan agar menjadi contoh maupun teladan bagi para bawahannya di dalam menaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan. Perlunya dilakukan pengawasan yang lebih ketat agar karyawan menjadi lebih disiplin dan tidak menganggap remeh kesalahan-kesalahan kecil yang dapat menjadi kebiasaan buruk. Karena sekecil apapun masalah yang timbul dari ketidak disiplin karyawan dalam bekerja dapat berpengaruh buruk terhadap karyawan tersebut dan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, perlu menambah variabel lain dan tidak hanya terbatas pada dua variabel saja, sebab terdapat kemungkinan variabel-variabel lain yang lebih signifikan pengaruhnya terhadap kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Indonesia, Edisi 3. Jakarta : Bumi Aksara.

- Mangkunegara, Anwar. P. (2006). *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama
- (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ketujuh. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hariandja, Marihot T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, pengembangan, Pengkompensian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : PT. Grasindo
- Handoko, T.H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu SP. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Saydam, Gauzaly. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gunung Agung
- Sinungan, Muchdarsyah. (2005). *Produktivitas : Apa Dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kuncoro, E.A. dan Riduwan. (2008). *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur*. Bandung : CV Alfabeta
- Sastrohadiwiryono, Bejo S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja*
- Panggabean, Mutiara S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Yogyakarta : STIE YKPN.
- M.Si, Siswanto, H.B. Dr. (2006). *Pengantar Manajemen* edisi kedua, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Jackson h Jhon, Mathis L. Robert. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat Jakarta.
- Sugiono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Jakarta : CV Alfabeta
- Supardi, dan Anwar, S. (2004). *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : UII Press.
- Nurjanah. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pt. Bank Bni (Persero) Kantor Cabang Utama Kelapa Gading*.  
<http://repository.gunadarma.ac.id/handle/journal/123456789/3837>

- Sehfudin, Arif. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang)*.  
<http://eprints.undip.ac.id/26964/1/Jurnal.pdf>
- Susanty, Aries. Baskoro, Sigit wahyu. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang)*.
- Kurniadi Fajra, Febria. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Agam*.  
<http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=0CEcQFjAE&url=http%3A%2F%2Fjurnal.dikti.go.id%2Fjurnal%2Fproses%2F%3Fq%3Dpengarang%3A%3BKURNIAD%2520S.%2520%26offset%3D90%26limit%3D15&ei=4GQXUuDTM8GUrgf5qID4BA&usg=AFQjCNECvabf75LVR2kr291em0CKw4QRfw&bvm=bv.51156542,d.bmk>
- Erza, Rizky Nanda. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Lestari Di Kota Pekanbaru*.  
[Http://Repository.Unri.Ac.Id/Handle/123456789/2288](http://Repository.Unri.Ac.Id/Handle/123456789/2288)
- Soedarmadi, Benny Ganda Wijaya. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suryamakmur Agung lestari*.  
<http://journal.usm.ac.id/jurnal/565/penulis/benny-ganda-wijaya.html>
- Agusthina Risambessy<sup>1</sup>, Bambang Swasto, Armanu Thoyib, Endang Siti Astuti. 2011. *The Influence Of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout Towards Job Satisfaction And Employee Performance*.  
<http://www.textroad.com/pdf/JBASR/J.%20Basic.%20Appl.%20Sci.%20Res.,%202%289%298833-8842,%202012.pdf>
- J. S. Adeyele & Y. S. Yusuff. 2012. *Effect of Teaching Method, Choice of Discipline and Student-Lecturer Relationship on Academic Performance*.  
<http://iiste.org/Journals/index.php/JEDS/article/viewFile/2039/2018>